

# KRIITTISTEN TILANTEIDEN PURKUKESKUSTELUJEN KEHITTÄMINEN

Kriittisten tilanteiden purkukeskustelujen kehittäminen ammattilaisten  
näkökulmasta  
Hanna Mäkelä

12/2019

Tekijä		Tutkinto	
Hanna Mäkelä		Poliisi (AMK)	
Julkaisun nimi Kriittisten tilanteiden purkukeskustelujen kehittäminen ammattilaisten näkökulmasta		Julkisuusaste  Julkinen	
Ohjaajat Anu Haikansalo, Juha-Matti Huhta		Opinnäytetyön muoto Tutkimuksellinen opinnäytetyö	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä käsitellään Suomen poliisin käytössä olevia kriittisten tilanteiden purkukeskustelumenetelmiä. Tutkimuksessa selvitetään defusing- ja debriefing-menettelmien kehittämistä ammattilaisten näkökulmasta. Tutkimusmenetelmänä käytetään kvalitatiivista menetelmää, tarkemmin teemahaastattelua.</p> <p>Kiinnostuin aiheesta ollessani työharjoittelun aikana poliisitehtävällä, jossa olisi ollut aiheellista järjestää kriittisten tilanteiden purkukeskusteluja. Aihe on tärkeä työkyvyn ylläpitämisen kannalta. Jokaisella kriittisen tilanteen kohtaavalla tulisi olla mahdollisuus jonkinlaisiin jälkitoimiin, jotta voi ylläpitää työkykyään ja työhyvinvointiaan.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että purkukeskustelumenetelmät ovat hyvällä tasolla. Tutkimuksessa ei noussut esiin erityisiä kehittämiskohteita. Kuitenkin tutkimuksessa ilmeni, että purkukeskustelutilaisuuksien järjestämisessä, esimerkiksi keskustelutilaisuuden paikan valinnassa voidaan pieniä muutoksia tekemällä varmistaa parempi lopputulos.</p>			
Sivumäärä 27 + 15 liitesivua		Tarkastuskuukausi ja -vuosi 1/2020	
<p>Avainsanat</p> <p>Purkukeskustelut, debriefing, defusing</p>			

## Sisällysluettelo

1 JOHDANTO.....	2
1.1 Aiheen esittely.....	2
1.2 Aiheen ajankohtaisuus ja merkitys.....	2
1.3 Tutkimusongelma ja työn tavoite.....	3
2 TIETOPERUSTAN ESITTELY.....	4
2.1 Työturvallisuuslaki.....	4
2.2 Poliisihallituksen määräys kriittisten tilanteiden jälkitoimista.....	4
2.3 Defusing.....	6
2.4 Debriefing.....	7
2.5 Aiempia aiheesta tehtyjä töitä.....	7
3 TOTEUTTAMINEN.....	8
3.1 Haastateltavat.....	9
3.2 Haastattelukysymykset ja vastaukset.....	10
4 Vastausten läpikäynti.....	10
4.1 Purkukeskustelujen kehittyminen vastaajien uran aikana.....	10
4.1.1 Yhteenveto.....	12
4.2 Vastaajien havaitsemat hyvät puolet.....	12
4.2.1 Yhteenveto.....	13
4.3 Vastaajien havaitsemat huonot puolet.....	13
4.3.1 Yhteenveto.....	14
4.4 Vastaajien havaitsemat kehittämisen tarpeet.....	15
4.4.1 Yhteenveto.....	16
4.5 Vastaajien havaitsemat kehittämiskohteet keskustelutilaisuuksien järjestämiseen..	16
4.5.1 Yhteenveto.....	17
4.6 Vastaajien mielipide työnantajalta saadusta tuesta.....	17
4.6.1 Yhteenveto.....	18
4.7 Vastaajien mielipiteet työnantajan toiminnan kehittämiseksi.....	18
4.7.1 Yhteenveto.....	19
4.8 Vastaajien mielipiteen selvittämien mahdollisista muista menetelmistä.....	19
4.8.1 Yhteenveto.....	20
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	21
5.1 Pohdintaa.....	21
5.2 Työn luotettavuus ja eettisyys.....	25
5.3 Lopuksi.....	25

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Aiheen esittely

Poliisin työssä on todennäköisempää joutua kohtaamaan monenlaisia mieltä järkyttäviä asioita, kuin monessa muussa ammatissa. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta onkin erittäin tärkeää poliisiorganisaatiossa mahdollistaa työntekijöille erilaisia tapoja käsitellä ja käydä läpi traumaattisia kokemuksia. Traumaattiset kokemukset saattavat hoitamattomana aiheuttaa monenlaisia seurauksia, ja käyttämällä ja kehittämällä traumaattisten tilanteiden jälkitoimia voidaan parhaassa tapauksessa ehkäistä työkyvyttömyyttä ja parantaa työhyvinvointia.

Tutkimuksen aiheena on kriittisten tilanteiden jälkitoimien, tarkemmin kokemuksellisten purkukeskustelujen (debriefing ja defusing) kehittäminen tulevaisuudessa ammattilaisten näkökulmasta. Erilaisia kriittisten tilanteiden jälkitoimia on runsaasti, ja lisäksi niistä on tehty erinäisiä tutkimuksiakin. Käyn tutkimuksia läpi opinnäytetyöni luvussa 2.5. Rajasin oman aiheeni käsittelemään kokemuksellisia purkukeskusteluja, ja nimenomaan niiden kehitystä tulevaisuudessa. Viime vuosikymmen on ollut merkittävä poliisiorganisaation muutosten kannalta. Erilaisten kriittisten tilanteiden jälkitoimet ovat kehittyneet valtavasti, ja niillä on varmasti saatu jo paljon positiivisia vaikutuksia organisaatioon monessakin mielessä. Elämme jatkuvassa muutoksessa, ja kuten mitä tahansa organisaation toimintamallia, myöskin näitä jälkitoimia tulisi jatkuvasti tarkastella myös kehittämisen näkökulmasta.

## 1.2 Aiheen ajankohtaisuus ja merkitys

Aihe on aina ajankohtainen, koska työntekijän hyvinvointi ja erilaisten psyykkisten häiriöiden ennaltaestäminen on ehdottoman tärkeää poliisin stressaavassa ammatissa. (Miller L. 2006) Työhyvinvointi poliisin ammatissa on erittäin tärkeä aihe. Siihen vaikuttaa moni tekijä, ja se puolestaan vaikuttaa koko organisaatioon. Työhyvinvoinnin

näkökulmasta stressinhallintamenetelmät ovat vain pieni osa isoa kokonaisuutta, johon voidaan lukea suuri määrä asioita, jotka vaikuttavat siihen. Kuitenkin kun otetaan huomioon se, että mikäli stressinhallintamenetelmiä ei ole käytössä, voi koettujen stressaavien tilanteiden kuorma yksilöllä nousta niin suureksi, että vaikka kaikki muut osa-alueet työhyvinvoinnista olisivat ihan priimakunnossa, ne menettävät merkityksensä ja yksilön työhyvinvointi voi olla sietämättömän huonolla tasolla. Jopa täysi työkyvyttömyys on mahdollinen skenaario. Työstä voi mahdollisesti hyötyä poliisiorganisaatio sillä tavalla, että nähdään mihin suuntaan ammattilaisten näkökulmasta jälkitoimia tulisi kehittää, jotta näistä saataisiin paras mahdollinen hyöty irti.

Oma mielenkiintoni aiheeseen sai alkunsa työharjoittelussa ollessani, kun jäin pohtimaan erään hälytystehtävän jälkeen, olisiko siinä tullut kyseeseen jonkinlainen purkukeskustelu tms. Jälkitoimet jäivät siis kokonaan poliisin osalta toteutumatta. Kuulin kuitenkin jälkepäin, että kyseisessä tilanteessa olleille muille pelastusviranomaisille oli purkukeskustelu järjestetty.

### **1.3 Tutkimusongelma ja työn tavoite**

On mahdotonta tehdä tieteellistä tutkimusta, jos ei ole tutkimusongelmaa (Kananen, 2014, 32-33). Tutkimusongelma on myös tärkeä sitä varten, että tutkimuksen saa rajattua. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää tutkimusongelmaa ja vastata tutkimuskysymyksiin.

Tutkimusongelmani siis on kokemuksellisten purkukeskustelujen kehittäminen tulevaisuudessa ammattilaisten näkökulmasta. Pyrin työssäni saamaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Onko poliisin käytössä olevia kokemuksellisia purkukeskusteluja tarvetta kehittää? Jos on, niin millä tavalla?

Työn tavoite on selvittää, mikä kokemuksellisten purkukeskustelujen toteuttamisen tilanne on tällä hetkellä poliisiorganisaatiossa. Lisäksi pyrin selvittämään, olisiko purkukeskusteluissa ammattilaisten mielestä kehitettävää, ja miten niitä tulisi kehittää.

## **2 TIETOPERUSTAN ESITTELY**

Tietoperusta ja lähtökohdat työhöni muodostuvat kolmen ammattilaishenkilön teemahaastattelusta sekä aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta ja siitä tehdyistä tutkimuksista.

## **2.1 Työturvallisuuslaki**

Jälkitoimista on säädetty myös laeissa. Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) 8 §:ssä sanotaan näin: ”työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä”. Poliisihallituksen määräys kriittisten tilanteiden jälkitoimista poliisihallinnossa (Poliisihallitus, 14.6.2019) perustuu myös tähän työturvallisuuslain kohtaan. On siis erikseen määrätty, että jälkitoimet tulee suorittaa määrätyn ajan kuluessa stressavasta työtilanteesta.

## **2.2 Poliisihallituksen määräys kriittisten tilanteiden jälkitoimista**

Poliisihallitus on vastikään 14.6.2019 antanut uuden määräyksen kriittisten tilanteiden jälkitoimista poliisihallinnossa (POL-2019-14546 liite 1). Poliisihallitus on määräyksellä edelleen selkeyttänyt ja yhtenäistänyt käytäntöjä sekä järjestelyvastuita kriittisissä tilanteissa, sekä lisännyt kohdan luetteloon milloin poliisiyksikön tulee järjestää henkilöstölleen purkukeskustelutilaisuuksia.

Ohjeessa määrätään kokemuksellisista purkukeskusteluista mm. seuraavaa:

”Poliisin yksiköissä tulee järjestää koulutetun purkukeskustelun ohjaajan avulla välitön tilanteen kokemuksellinen purkukeskustelu ennen tilanteeseen osallistuneiden työvuoron päättymistä. Purkukeskustelun ohjaaja ei kuitenkaan saa itse olla osallisena kriittisessä tilanteessa. Ensimmäisen vaiheen purkukeskustelu on yleensä ryhmäkeskustelu, mutta se voi olla tarvittaessa myös pari- tai yksilökeskustelu.”

Poliisihallitus haluaa siis määräyksellä varmistaa, että kriittisten tilanteiden jälkeen purkukeskustelut suoritettaisiin mahdollisimman pian itse tapahtuman jälkeen. Poliisihallitus haluaa myös varmistaa että purkukeskusteluja ei järjestä kuka tahansa vaan

purkukeskustelun järjestää ainoastaan asiaan erikseen koulutuksen saanut henkilö, joka ei itse ole ollut mukana tilanteessa.

Määräyksessä määrätään keskustelun järjestämisen vastuusta seuraavaa:

”Vastuu keskustelun järjestämisestä on lähiesimiehillä ja operatiivisessa tilanteessa kenttäjohtajalla/yleisjohtajalla. Mikäli lähiesimies on itse osallisena kriittisessä tapahtumassa, vastuu keskustelun järjestämisestä on hänen esimiehellään. Tiedon välittäminen sattuneesta vaativasta tilanteesta esimiestasolle on jokaisen työntekijän vastuulla ” (Poliisihallituksen määräys 14.6.2019 sivu 2)

Määräyksessä myös säädetään, että jokaisessa poliisiyksikössä täytyy olla valittuna koordinaattori ja varamies, jotka ottavat kokonaisvastuun kriittisten tilanteiden jälkitoimista poliisiyksikön alueella tapahtuneista tilanteista sekä pitää yllä ajantasaista listaa yksikkönsä käytettävissä olevista purkukeskustelun ohjaajista yhteystietoineen. (Poliisihallituksen määräys 14.6.2019 sivu 3)

Koska työni näkökulmana on nimenomaan kokemuksellisten purkukeskustelujen kehittäminen, aion tarkastella molempia Poliisihallituksen määräyksiä siten, että onko jokin erityisesti muuttunut määräysten sisällössä.

Aiempi Poliisihallituksen määräys oli annettu 10.4.2012 (2020/2012/668, opinnäytetyön liite 2) ja kyseinen määräys oli voimassa toistaiseksi. Poliisihallituksen määräyksessä on kuitenkin todettu, että seitsemässä vuodessa on noussut esiin uudenlaisia asioita ja uhkakuvia, joita tulee huomioida kriittisten tilanteiden jälkitoimia järjestettäessä.

Vanhassa ohjeessa vuodelta 2012 oli määrätty seuraavaa:

Poliisiyksiköiden tulee järjestää henkilöstölleen purkukeskustelutilaisuuksia mm. seuraavissa tilanteissa;

- aseelliset ja muut uhkatilanteet
- kuolemantapaukset virkatehtävissä
- työkaverin kuolema tai vakava loukkaantuminen
- vakavat läheltäpiti -tilanteet
- väkivallan kohteeksi tai sen uhan alle joutuminen
- erityisen järkyttävät tilanteet esim. kun lapsi joutuu väkivallan tai

onnettomuuden uhriksi

Uudessa ohjeessa vuodelta 2019 on yllämainittujen lisäksi kyseiseen luetteloon lisätty seuraava kohta:

- poliisiuhkauksen / maalittamisen kohteeksi joutuminen

Lisäksi uudessa määräyksessä mainitaan: ”Poliisiuhkauksia käsitellään tarkemmin poliisihallinnon määräyksessä Poliisiuhkauksien torjunta- ja hallintamenettelyt poliisissa.”

Poliisihallituksessa on siis tunnistettu poliisin henkilöstöön kohdistuvien uhkausten ja maalittamisen olevan selkeästi vakava turvallisuusuhka sekä uhka myös henkilöstön jaksamiselle.

Uudessa määräyksessä on käsitelty vanhaa määräystä tarkemmin ja laajemmin myös muita kriittisten tilanteiden jälkitoimia ja niiden järjestämistä poliisiyksikössä, kuin kokemuksellisia purkukeskusteluja. Jätän kuitenkin nämä kohdat huomioimatta koska kyseiset asiat eivät varsinaisesti liity työni aiheeseen, kokemuksellisiin purkukeskusteluihin. Kuitenkin täytyy todeta että Poliisihallituksella on selkeästi halu ja tavoite kehittää edelleen henkilöstön jaksamista myös kriittisten tilanteiden jälkitoimia kehittämällä.

## 2.3 Defusing

Defusing sanana on peräisin sotilaskielestä, jossa sillä tarkoitetaan pommin tekemistä vaarattomaksi. Tämä kuvaa hyvin sitä, miten sillä on tarkoitus kriittisten tilanteiden jälkeen ”purkaa psyykinen pommi” ennen kuin se ehtii edes syntyä. (Apua auttajalle, Korttesluoma, Liikala, ym. 1995, 37.) Eli siis defusing on välitön tapahtuman jälkeen käytävä ryhmä- tai yksilökeskustelu (Järvelin, 116). Defusing-purkuistunnon vetävät koulutetut tukihenkilöt. Keskustelu alkaa johdannolla, jossa kerrotaan tarkoitus istunnolle. Sitten on läpikäymisvaihe, jonka on tarkoitus olla keskusteleivassa hengessä tapahtuvaa tosiasioiden, sekä asianosaisten reaktioiden, tunteiden ja ajatusten läpikäymistä. Seuraavaksi on informaatiovaihe, jonka tarkoituksena on antaa tietoa, miten selvittää



eteenpäin tapahtuneen jälkeen sekä mitä reaktioita on mahdollisesti vielä odotettavissa. Tässä vaiheessa myös arvioidaan tarvetta mahdolliselle jälkipuinnille eli debriefingille.

## **2.4 Debriefing**

Debriefing tunnetaan myös nimellä jälkipuintikeskustelu, joka järjestetään noin 1-3 vuorokautta tapahtuman jälkeen. Debriefingin vetäjänä toimii ammattilainen, jolla on tarvittava koulutus sekä kokemusta ryhmätyöskentelystä. Debriefing-istunto on jaettu kuuteen vaiheeseen. Aluksi esitellään kokoontumisen syy ja tarkoitus, kerrotaan miten istunnon kulku etenee, sekä esitellään paikallaolijat. Toinen vaihe on ns. faktavaihe. Tässä käydään läpi tosiasiat. Seuraavassa vaiheessa käydään läpi osallistujien ajatuksia ja aistimuksia itse tilanteesta sekä sen jälkeen. Reaktiovaiheeksi kutsutaan seuraavaa vaihetta, jossa osanottajien tunteiden purku tapahtuu. Sitten puhutaan ns. normalisointivaiheesta, jossa kerrotaan osallistujille, mitä reaktioita on mahdollisesti odotettavissa. Viimeisessä vaiheessa, päätösvaiheessa tehdään yhteenveto istunnosta sekä arvioidaan mahdollinen seurantatarve. (Apua auttajalle, Kortessluoma, Liikala, ym. 1995, 37.)

## **2.5 Aiempia aiheesta tehtyjä töitä**

AMK-opinnäytetöitä stressaavien tilanteiden jälkitoimiin liittyen on tehty sairaanhoito- ja pelastusosalalla joitakin, lisäksi poliisiorganisaatiossa on jo useampia aihetta käsitteleviä AMK-opinnäytetöitä, yhtenä tuoreimmista Emmi Hirvosen 2018 julkaistu ”Purkukeskustelun ohjaajien näkemyksiä kriittisten tilanteiden jälkitoimien järjestämisestä poliisihallinnossa”, sekä aiemmin Maria Perälän ja Terhi Vaislen 2016 julkaistu ”Kokemuksia jälkitoimista hälytysajossa tapahtuneen liikenneonnettomuuden jälkeen Pohjanmaan poliisilaitoksella”.

Lisäksi Juha Järvelin on julkaissut vuonna 2011 väitöskirjan ”Poliisin työturvallisuuden johtamisen toimivuus kriisitilanteiden yhteydessä. Kolme kouluampumistapausesimerkkiä”. Järvelin käsittelee väitöskirjassaan myös kattavasti kriittisten tilanteiden jälkitoimia. Käytän tätä laajaa ja kattavaa väitöskirjaa opinnäytetyöni yhtenä lähteenä.

Tarkoitukseni on kohdentaa oma tutkimukseni käsittelemään tarkemmin kokemuksellisten purkukeskustelujen kehittämistä tulevaisuudessa, ammattilaisten näkökulmasta.

### **3 TOTEUTTAMINEN**

Tutkin työssäni ammattilaisten näkökulmia kokemuksellisten purkukeskustelujen kehittämisestä tulevaisuudessa. Tavoitteenani on työssäni herätellä ajattelemaan, että jatkuvasti muuttuvassa organisaatiossa myös menetelmiä pitää kehittää jatkuvasti. Vaikka meillä olisi jo toimivia menetelmiä, kriittinen tarkastelu ja kehittämisideat saattavat saada niistä vieläkin parempia ja toimivampia.

Toteutan työni kvalitatiivisena tutkimuksena teemahaastattelumenetelmällä. Teemahaastattelu valikoitui tutkimusmenetelmäksi heti kun olin päättänyt aiheen. Erillisiä tutkimuslupia minun ei tarvinnut hakea, koska haastateltavia ei ole enempää kuin kolme. Haastattelu tuntui luontevimmalta vaihtoehdolta kaikin puolin. Teemahaastattelulla tarkoitetaan sitä, että haastattelun kysymykset ovat laajempia asiakokonaisuuksia teeman sisältä, jotta haastateltava voi vastata vapaammin ja laajemmin. Haastatteliija sitten tarkentaa, jos haluaa haastateltavan kertovan tarkemmin jostain tietystä asiasta. (Kananen, 2014, 76.)

Teemahaastattelukysymykset lähetin sähköpostilla haastateltavilleni, ja pyysin heitä mahdollisimman vapaalla kerronnalla vastaamaan kysymyksiin. Mieluiten olisin tehnyt haastattelut tietysti kasvokkain, jolloin teemahaastattelu toteutuisi vielä paremmin, ja tilanne olisi ehkä enemmän rennompi ja jutustelunomaisempi. Kuitenkin joudun tyytymään sähköpostimenetelmään, koska en käytännön syistä pääse haastattelua tekemään kasvotusten.

Huomasin kuitenkin, että teemahaastattelun idea ei toteutunut sähköpostin välityksellä yhtä hyvin, kuin se olisi toiminut kasvotusten haastattelemalla. Näin ollen haastattelu kääntyi enemmän strukturoiduksi haastatteluksi.

Teemahaastattelun tulokset käyn läpi sisällön analyysi -menetelmällä ja koostan siitä osion opinnäytteeseeni.

Lisäksi haen tietoperustaa erilaisista lähteistä, kirjallisuudesta aiheeseen liittyen, sekä jo aiheesta tehdyistä tutkimuksista.

### **3.1 Haastateltavat**

Haastateltaviksi henkilöiksi valikoin tarkoituksella poliisissa purkukeskustelujen parissa työskenteleviä tai työskennelleitä ammattilaisia. Valikoimalla purkukeskustelujen parissa työskenteleviä ammattilaisia haastateltaviksi saan vastauksiini eri lailla kokemusta ja näkemystä kuin valitsemalla esimerkiksi henkilöitä, jotka ovat ainoastaan osallistuneet purkukeskustelutilaisuuksiin.

Vastaaja 1 on ammattilaishenkilö, joka ei ole poliisi, mutta osallistuu usein poliisien purkukeskusteluihin.

Vastaaja 2 on psykologian opettajana toiminut henkilö, joka on myös pitkään työskennellyt kokemuksellisten purkukeskustelumenetelmien parissa.

Vastaaja 3 on eläkkeellä oleva komisario, joka on ollut poliisin töissä jo ennen kuin näitä menetelmiä on kehitetty. Virkaurallaan hän on kouluttautunut vetämään purkukeskusteluja niiden tultua poliisin käyttöön, ja näin ollen hän on nähnyt tämän taitosvaiheen ennen ja jälkeen menetelmiä.

Vastaaja 4 on vanhemman konstaapelin virassa oleva henkilö, joka on kouluttautunut purkukeskustelujen vetäjäksi noin viisi vuotta sitten ja toimii omalla poliisilaitoksellaan purkukeskustelujen vetäjänä.

### **3.2 Haastattelukysymykset ja vastaukset**

Kaikille vastaajille on lähetetty täysin samat kysymykset, joten näin ollen vastaukset ovat keskenään vertailukelpoisia. Kysymykset ovat varsin avoimia jotta vastaajat vastaisivat niihin mahdollisimman laajasti. Tätä kautta on välttytty pelkästään kyllä- tai ei-vastauksilta ja on saatu vastausmateriaalia, joka täyttää kvalitatiivisen tutkimuksen määritelmät. Kysymyspohja on opinnäytetyön liitteenä 3.

Seuraavaksi käyn läpi kysymyspohjan kysymyksiä ja laadin yhteenvedon kysymys kerrallaan. Näin toimimalla saan selkeimmin muodostettua kattavan vastauksen varsinaiseen tutkimusongelmaan. Kysymyspohjan kysymyksiä 1 ja 10 en käy tässä läpi, koska ne eivät vastaa tutkimusongelmaan.

## **4 VASTAUSTEN LÄPIKÄYNTI**

### **4.1 Purkukeskustelujen kehittyminen vastaajien uran aikana**

#### **KYSYMYS : Millä tavalla purkukeskustelut ovat kehittyneet oman työuranne aikana?**

**Vastaaja 1:** ”Jos tarkastelee koko uraa (n. 20 vuotta) ovat purkukeskustelut muuttuneet luonteeltaan tai leimaltaan normaalimmaksi, tavallisiksi. Aikaisemmin niillä oli jollain lailla terveydenhoidollinen tai interventiomainen leima. Nytemmin ne ovat asioita ja menetelmiä, jotka kuuluvat asiaan järkyttävien tilanteiden yhteydessä.”

**Vastaaja 2:** ”Erittäin paljon. 90-luvulla debriefingin levitessä pidettiin usein isoja istuntoja. Monet poliisit kokivat ne turhiksi, kun eivät voineet puhua avoimesti. Järjestelmä on muuttunut kattavammaksi, etenkin viimeisen 10 vuoden aikana purku on arkipäiväistynyt osaksi normaalia työprosessia.”

**Vastaaja 3:** ”1980-luvun lopulla alettiin puhua varsinaisesta kriisityöstä. Kuten edellinen esimerkki kertoo, aluksi (vielä pitkälle 1990-luvullakin) tätä aihetta oudoksuttiin ja väheksyttiin. Saatettiin pitää jopa heikkouden merkkinä, jos tunnustettiin olevan tarvetta jälkipuinnille.

Sisäministeriö käynnisti 1990-luvun alussa `Toimiva työyhteisö`-hankkeen, johon omakin poliisilaitoksemme liittyi vuonna 1992. Tämän vaiheen koen oman työyhteisöni purkukeskustelujen alkusysäyksenä – vaikka nimikkeet asian ympärillä ovatkin hiukan vaihdelleet. Poliisilaitokselle valittiin työryhmä hoitamaan kolmea pääteemaa; päihteet, työssä jaksaminen ja kriisitilanteiden jälkipuinti.

Myöhemmässä vaiheessa (2000-luvulla), kun debriefingiä ja defusingia jo käytettiin säännöllisesti, niiden merkitystä varmaan jopa yliarvioitiin. Joskus tuntui, että kun oli käyty purkukokous (defusing) tai ainakin, jos oli turvauduttu ”peräti” psykologiseen jälkipuintiin (debriefing), oli asia varmasti kaikilta osin – ja kaikkien osalta - kunnossa. Yksilöllisiä tarpeita ei ehkä vielä tuossa vaiheessa osattu riittävästi ottaa huomioon. Virkamiehille riitti, kun oli tehty, mitä kuului ohjeiden mukaan tehdä.

Viimeisimpien työyhteisössä tekemiäni havaintojen mukaan (2010-luvulla) purkukeskustelut ovat löytäneet suunnilleen oikean paikkansa osana poliisityötä – tai ehkä paremminkin osana työhön liittyvien lieveilmiöiden käsittelyä. Työntekijät ja työnantaja mieltävät, että työhyvinvointia ylläpidetään myös tällä tavalla. Saunailtojen, yhteisten retkien ja fyysistä kuntoa ylläpitävien tapahtumien rinnalla huolehditaan myös työntekijöiden henkisestä jaksamisesta. Varsinaisiin poliisitehtäviin suoraan liittyvät tapahtumat jakavat aina mielipiteitä. Niin myös työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat asiat – purkukeskustelutkin. Ne on kuitenkin jo yleisesti hyväksytty olemassa olevina ja asiaan kuuluvina tapahtumina. Tällä tavoin on nykyään varsin hyvin varmistettu, että tukea tarvitseva työntekijä saa apua.”

**Vastaaja 4:** ” Niitä on alettu pitämään hyvinkin matalalla kynnyksellä aikaisempiin vuosiin verrattuna.”

#### 4.1.1 Yhteenveto

Purkukeskustelut ovat kehittyneet jokaisen vastaajan virkauran aikana. Pisimmän virkauran omaavan vastaajan kohdalla nähdään purkukeskustelujen käyttöönotto poliisissa ja niiden huomattava kehittyminen vuosien aikana. Suurimpana huomiona vastauksissa on nähtävissä, että kokemuksellisia purkukeskusteluja on alettu pitämään normaalina asiana,

sekä kynnys niiden järjestämiseen on madaltunut entisestään. Vastauksista on pääteltävissä lisääntynyt kiinnostus purkukeskustelujen pitämiseen ja sen merkittävä vaikutus työssäjaksamiseen. Vastauksissa on myös nähtävissä, kuinka Poliisihallituksen määräys purkukeskustelujen pitämisestä on selkeyttänyt ja madaltanut kynnystä purkukeskustelujen pitämiseen.

#### **4.2 Vastaajien havaitsemat hyvät puolet**

##### **KYSYMYS : Millaisia hyviä puolia olette havainnut purkukeskustelutilaisuuksissa?**

**Vastaaja 1:** ”Hyvä puoli on, että niitä ylipäätään pidetään. Jos ihmisiltä kysyy, haluaako joku jutella, kukaan ei halua. Jos ihmiset vie (vaikkakin aluksi hieman vastahankaisina) keskustelutilaisuuteen, kaikilta löytyy aina sanottavaa, ja myöhemmin kiitellään, että oli hyvä keskustella.”

**Vastaaja 2:** ”Nykyjärjestelmä tarjoaa matalalla kynnyksellä kaikille mahdollisuuden käsitellä vaikeita tapahtumia. Purku kuuluu työhön, jolloin sitä ei tarvitse erikseen pyytää ja kaikki mukana olleet osallistuvat. Se ehkäisee traumatisoitumista ja kyynistymistä.”

**Vastaaja 3:** ”Purkukokouksessa saadaan aikaan levollinen ja turvallinen tunnelma, jossa osallistujat rauhoittuvat. Monella on kriittisen tilanteen jälkeen vielä `vauhti päällä`. Kokous antaa mahdollisuuden `hellittää` ja auttaa rentoutumaan.

Koska purkukokoukseen pyritään saamaan mukaan koko työryhmä tai ainakin kaikki kriittisessä tilanteessa mukana olleet, kokee työntekijä yhteenkuuluvuuden tunnetta ryhmän kanssa. Mahdollinen esimiesasema ei vaikuta, kun kokouksessa käsitellään tapahtumia ilman syyllisyys- tai vastuukysymyksiä, olemassa olevana faktana. Hyvin onnistuneessa istunnossa osallistujat tuntevat olevansa tasa-arvoisia. Keskustelijat kokevat myös, että he ja heidän yksilölliset tuntemuksensa ovat hyväksytyjä sellaisenaan. Jos näitä tunteita myös uskalletaan kertoa, lisääntyy yhteenkuuluvaisuuden tunne jälleen.

Vaikka kaikille taataan mahdollisuus kertoa tunteistaan, eivät kaikki keskustelijat silti välttämättä halua avautua puhumaan. Välitön purkukokous antaa kuitenkin hyvän mahdollisuuden havaita, mikäli joku tarvitsee enemmänkin tukea. Kokouksessa on myös

hyvä mahdollisuus kertoa osallistujille, miten ja mistä saa lisääpua ja –tukea, mikäli kokee siihen tarvetta.”

**Vastaaja 4:** ”Hyvänä olen pitänyt keskustelujen avoimuutta, porukan tarvetta puhua ja käydä läpi kokemaansa. Kulttuurin muutos siinä suhteessa, että "kovatkin jätkät" kokee tarvetta purkaa kokemaansa, kun vaan siihen annetaan mahdollisuus ja porukasta joku uskaltaa avata pelin. Paljon tietysti on edelleen kiinni vetäjästä ja myös purkutilaisuudessa olevasta porukasta, miten luottamuksellinen tilaisuus siitä saadaan aikaan.”

#### **4.2.1 Yhteenveto**

Työpaikkakulttuurin muuttumisen poliisin sisällä pois puhumattomuudesta ja `kova jätkä -kulttuurista` voidaan vastausten perusteella päätellä olevan ainakin osittain purkukeskustelujen ansiota. Aiemmin työyhteisöissä ei ole niinkään ollut luontevaa puhua tuntemuksistaan traumaattisten tapahtumien jälkeen. Purkukeskustelujen järjestäminen ja niissä ohjatusti tilanteen läpikäyminen on todennäköisesti madaltanut tätä kynnystä ja rikkonut puhumattomuuden kulttuuria. Lisäksi purkukeskustelut on koettu hyväksi mahdollisuudeksi havaita joukosta sellaisia yksilöitä, jotka mahdollisesti olisivat enemmän tuen tarpeessa.

#### **4.3 Vastaajien havaitsemat huonot puolet**

##### **KYSYMYS : Oletteko havainnut huonoja puolia purkukeskustelutilaisuuksissa?**

**Vastaaja 1:** ”Huonoja puolia varsinaisesti en ole havainnut. Joskus keskustelua yritetään ns. suorittaa, jolloin se ei mahdollisesti palvele tarkoitustaan yhtä hyvin.”

**Vastaaja 2:** ”Systeemi on edelleen haavoittuvainen ja riippuvainen esimiehen aktiivisuudesta. Poliisin toimintakulttuuri ei aina tue keskustelemaa tyyliä. Joskus istunnot vedetään liian muodollisesti. Pitäisi luottaa siihen, että jokainen osallistuu omalla tavallaan.”

**Vastaaja 3:** ”Tilaisuuden kulku ja sisältö on ammattilaisten suunnittelema. Kokouksiin on totuttu ja niitä on harjoiteltu. En osaa sanoa huonoja puolia.”

**Vastaja 4:** ”Pidän mielellään tilaisuuden aina kahdestaan jonkun toisen kanssa ja joskus, jos tämä ei ole jostain syystä onnistunut, olen kokenut tällöisen tilanteen haastavana, koska silloin on hankala yksin nähdä ihmisten erilaisia reaktioita tapahtumaan liittyen.”

#### **4.3.1 Yhteenveto**

Merkittäviä puutteita ja huonoja puolia itse purkukeskustelutilaisuuksissa ei noussut esiin vastauksissa.

Huonoiksi puoliksi osa vastaajista on kokenut toisinaan tapahtuvan liiaallisen suorittamisen ja muodollisuuden, joka on vaikuttanut tilaisuuteen jonkin verran negatiivisesti. Kyseinen suorittaminen varmasti tulee kuvioihin ainakin niissä tapauksissa, joissa mukana olleet henkilöt eivät ole kokeneet tapahtumia traumaattisina, ja purkukeskustelutilaisuus on pidetty lähinnä muodon vuoksi.

Järjestelmän haavoittuvuus ja esimieskohtaisesta aktiivisuudesta riippuvuus on nostettu yhdeksi huomioksi. Tätä ongelmaa tuskin pystytään täysin poistamaan, mutta mahdollisesti sitä voitaisiin vähentää järjestämällä esimiehinä toimiville henkilöille koulutusta, jossa tähdennetään purkukeskustelujen merkitystä.

Yksi vastaajista on maininnut mieluummin pitävänsä tilaisuuden yhdessä jonkun toisen vetäjän kanssa ja mikäli tämä on joskus epäonnistunut, on vetäjä kokenut tilaisuuden vetämisen haastavammaksi.

#### **4.4 Vastaajien havaitsemat kehittämisen tarpeet**

**KYSYMYKSET : Pitäisikö mielestänne purkukeskustelutilaisuuksia kehittää jollain tavalla?**

**Vastaja 1:** ”Nähdäkseni paras kehitys olisi tehdä niistä vielä enemmän kalustoon kuuluvia, arkipäiväisiä ja asiaan kuuluvia.”



**Vastaaja 2:** ”Koulutusta tulee edelleen vahvistaa ja laajentaa. Purkukeskustelun vetäjiksi kannattaa rekrytoida nuoria poliiseja. Nyt samat aktiiviset henkilöt ovat laitoksilla monessa mukana, esim. tanessa ja purkukeskustelujen vetäjinä. Tämä on hyvä yhdistelmä, mutta rinkiä olisi hyvä laajentaa”

**Vastaaja 3:** ”Nykyään jo koulutuksessa tehdään selväksi, että jälkipuinti eri vaiheineen on työhön kuuluva asia ja siihen edellytetään jokaisen osallistuvan. Poliisilaitoksissa on kuitenkin vielä virassa vanhempaa polvea, joka on uransa aikana oppinut omia, erilaisia selviytymiskeinojaan. Tätä jo useita vuosikymmeniä palvelutta ikäluokkaa ei saa väkisin pakottaa uuteen muottiin, elleivät henkilöt itse halua. Kun on tottunut ottamaan karmeimmatkin tapaukset vain karusti työkohteena ja unohtamaan ne nopeasti, voi olla jopa ahdistavaa joutua pohtimaan tunteitaan – tai tunteettomuuttaan pakolla. Sukupolvenvaihdos on jo pitkällä, eikä tämä koske enää kovinkaan suurta joukkoa.”

**Vastaaja 4:** ”Kynnystä saisi madaltaa vieläkin lisää. Itse tykkään jutella porukan kanssa keikkojen jälkeen, välillä istutaan alas, välillä seistään, ei tehdä `purusta` niin virallista. Yleisin reaktio, kun puhutaan purkukeskustelun järjestämisestä, on, että minä en tarvitse mitään, mikään ei jäänyt vaivaamaan jne. Sitten kun yhdessä kuitenkin jutellaan ja ollaan, niin huomataan, miten paljon asioita on, mistä kuitenkin halutaan jutella. Osattaisi herkästi ottaa asioita esille ja pitää purkuja `ei niin isoista asioista`, vaan vähän kaikenlaisista. Purun ei tarvitse olla isolle porukalle suunnattu. Yhdenkin, jonka katsotaan sitä tarvitsevan, hänelle sellainen järjestetään, ja näin on myös tehty.”

#### 4.4.1 Yhteenveto

Purkukeskustelujen mahdollisessa kehittämisessä, vastauksissa esiin nousee useamman vastaajan kohdalla purkukeskustelujen pitämisen kynnyksen edelleen madaltaminen ja toiminnan normaaliuttaminen.

Yksi vastaajista mainitsee tilanteen, jossa traumaattisessa tapahtumassa mukana ollut henkilö ensiksi kieltää minkään jääneen vaivaamaan, mutta kahden kesken jutellessa kuitenkin huomataan nousevan esille asioita, joista kyseinen henkilö haluaakin puhua. Kahdenkeskiset keskustelut purkuohjaajien kanssa voisivatkin olla hyvä vaihtoehto niille jotka eivät välttämättä koe tarvitsevansa purkukeskustelua, tai eivät purkukeskusteluissa koe saavansa tarvitsemaansa tukea.

#### **4.5 Vastaajien havaitsemat kehittämiskohteet keskustelutilaisuuksien järjestämiseen**

**KYSYMYKSET : Onko purkukeskustelutilaisuuksien järjestämisessä mielestänne jotain kehitettävää?**

**Vastaaja 1:** ”Poliisissa järjestäminen mielestäni sujuu, löytyy keskustelun vetäjä, fasilitaattorit, ja yleensä esimies, joka rohkenee käskää alaisensa keskustelemaan.”

**Vastaaja 2:** ”Edelleen voisi vahvistaa normalisointia, niin että aina kun tapahtuu jotakin poikkeavaa, se käsitellään ko. ryhmän kesken.”

**Vastaaja 3:** ”Keskusteluille olisi oltava varattuna sellainen paikka, jossa ei ole mitään häiriötekijöitä. Tila ei saisi olla kovin laitosmainen. Ainakaan poliisilaitoksen kahvihuone tai tilannekeskus eivät sovellu näihin kokoontumisiin.”

**Vastaaja 4:** ”Katso aiempi vastaus”

(”Kynnystä saisi madaltaa vieläkin lisää. Itse tykkään jutella porukan kanssa keikkojen jälkeen, välillä istutaan alas, välillä seistään, ei tehdä `purusta` niin virallista. Yleisin reaktio, kun puhutaan purkukeskustelun järjestämisestä, on, että minä en tarvitse mitään, mikään ei jäänyt vaivaamaan jne. Sitten kun yhdessä kuitenkin jutellaan ja ollaan, niin huomataan, miten paljon asioita on, mistä kuitenkin halutaan jutella. Osattaisi herkästi ottaa asioita esille ja pitää purkuja `ei niin isoista asioista`, vaan vähän kaikenlaisista. Purun ei tarvitse olla isolle porukalle suunnattu. Yhdenkin, jonka katsotaan sitä tarvitsevan, hänelle sellainen järjestetään, ja näin on myös tehty.”)

##### **4.5.1 Yhteenveto**

Tilaisuuksien järjestämisen kehittämisessä edelleen nousee esiin purkukeskustelujen normalisointi ja niihin osallistumisen ja niiden järjestämisen kynnyksen madaltaminen.

Yksi vastaajista nostaa esiin käytettävissä olevien tilojen merkityksen, tilassa ei saisi olla häiriötekijöitä. Tämä on varsin merkityksellinen havainto. Nykyään poliisiasemat rakennetaan taloudellinen näkökanta edellä, ja esimerkiksi päiväsaikaan täysin

häiriöttömän tilan järjestäminen voikin olla haastavaa. Kyseessä on kuitenkin varsin merkityksellinen asia purkukeskustelutilaisuuden onnistumisen kannalta.

#### **4.6 Vastaajien mielipide työnantajalta saadusta tuesta**

**KYSYMYKSET : Oletteko saanut työnantajan puolelta tarpeeksi tukea purkukeskustelutilaisuuksien järjestämisessä?**

**Vastaaja 1:** ”Kyllä.”

**Vastaaja 2:** ”Kokemukseni mukaan tilanne on parantunut, mutta edelleen on esimiehiä, jotka eivät ole jälkipuintisensitiivisiä.”

**Vastaaja 3:** ”Poliisi on organisaationa ollut alusta saakka halukas varmistamaan hyvät mahdollisuudet kriittisten tilanteiden jälkipuinnille. Organisaatio on järjestänyt koulutusta ja ottanut hyvin vastaan kentältä tullutta tietoa toiminta- ja resurssitarpeista.

Myös paikallistasolla omat esimieheni ovat aina suhtautuneet asiaan erittäin myönteisesti ja olen saanut tähän asiaan tarvittavat resurssit (lähinnä koulutuksen aiheuttamat kulut ja tilat) suhteellisen helposti. Työajan käyttö on myös ollut joustavaa – joskin akuuteissa tilanteissa joskus hiukan ongelmallista. Omien, kulloisenkin tilanteen vaatimien ratkaisujeni jälkeen olen saanut kyllä aina esimiesteni täyden tuen tässäkin suhteessa.”

**Vastaaja 4:** ”Kyllä, näihin on aina annettu aikaa. Enemmänkin niin, että purkujen järjestäjät ilmoittavat, mitä tarvitsevat.”

##### **4.6.1 Yhteenveto**

Kaikkien vastaajien vastauksissa on nähtävissä, että poliisissa esimiehet ovat ottaneet purkukeskustelut vakavasti ja antaneet purkukeskustelujen vetäjille näiden tarvitseman tuen. Voidaankin todeta tämän asian olevan ilmeisen hyvällä mallilla.

#### 4.7 Vastaajien mielipiteet työnantajan toiminnan kehittämiseksi

**KYSYMYS :** Onko työnantajan toiminnassa jotain kehitettävää purkukeskustelujen vetäjän näkökulmasta?

**Vastaaja 1:** ”Ei”

**Vastaaja 2:** ” kts. edellinen vastaus”

(”Kokemukseni mukaan tilanne on parantunut, mutta edelleen on esimiehiä, jotka eivät ole jälkipuintisensitiivisiä.”)

**Vastaaja 3:** ”Olisi syytä pohtia ja määritellä, missä on se kynnyks, jolloin purkukokous on syytä järjestää - sekä yksilön että itse tapahtuman kannalta.

On joskus tuntunut jopa hiukan huvittavalta, kun johto- tai tilannekeskuksessa työskenteleviä tavoitellaan yksittäisen väkivallanteon takia purkukokoukseen nimenomaan oman jaksamisensa vuoksi. Kuitenkin näissä paikoissa ollaan etäällä tapahtumien ytimestä ja toisaalta tapahtumat (pahimmatkin) virtaavat koko ajan näiden solmukohtien kautta. Ja kuten on jo tullut esille, olemme kaikki erilaisia ihmisiä. Toinen tarvitsee tukea herkemmin kuin toinen.

Tapahtumana taas esimerkiksi kuolema on niin kiinteä osa poliisityötä, että ei jokaisen vainajakeikan vuoksi tarvita purkua. Selvää on, että mikäli asiaan liittyy erityistä dramatiikka tai jotain poikkeuksellista – esimerkkinä vaikkapa lapsivainajat – on tarve ilmeisempi. Toisaalta suhteellisen tavanomainenkin tehtävä voi sisältää esimerkiksi vakavaa uhkaa virkamiehelle. Silloin saattaa taas subjektiivisista syistä olla tarvetta purkutilaisuudelle.”

**Vastaaja 4:** ”Ei.”

##### 4.7.1 Yhteenvedo

Suurin osa vastaajista ei koe työnantajan puolella olevan kehitettävää purkukeskustelutilaisuuksien järjestämisessä.

Yksi vastaajista on maininnut varsin mielenkiintoisen asian purkukeskustelujen järjestämisestä. Vastaaja tuo esiin mahdollisen pohdinnan ja linjan vetämisen siitä, millaisissa tilanteissa purkukeskustelu on syytä järjestää, sekä oman osittaisen turhautumisensa tilanteissa, joissa johtokeskuksen ja tilannekeskusten väkeä on tavoiteltu purkukeskusteluihin joskus varsin etäällä tapahtuneiden tilanteiden vuoksi. Näihin asioihin on kuitenkin melkoisen vaikeaa ja mahdotontakin vetää tarkkaa linjaa, milloin purkukeskustelu voidaan jättää järjestämättä ja milloin se on ns. tarpeetonta millekin osanottajakunnalle. Tilanteissa mukana olleista ihmisistä toiselle kyseinen purkukeskustelu voi olla todella tarpeellinen ja toinen taas voi kokea purkukeskustelutilaisuuden turhauttavaksi.

#### **4.8 Vastaajien mielipiteen selvittämien mahdollisista muista menetelmistä**

**KYSYMYKSET : Onko mielessä jokin muu menetelmä kuin purkukeskustelut, jonka kokisit hyväksi kriittisten tilanteiden jälkihoidossa?**

**Vastaaja 1:** ”Purkukeskustelu on hyvä. Sen säännöt ja ajatus siitä, että tilanne ei ole konfrontaatio, on hyvä. Vaikea keksiä, mikä olisi parempi.”

**Vastaaja 2:** ”Mielestäni tähän kannattaa satsata, koska se on kansainvälisesti tunnustettu menetelmä ja poliisissa on räätälöity oma versio, joka rakentuu paljon vertaistuen varaan. Poliisin asiaa koskeva määräys on juuri päivitetty ja siinä on kuvattu muitakin menetelmiä kuin varsinainen istunto”

**Vastaaja 3:** ”Jokaisella pitäisi olla olemassa edes yksi sellainen läheinen tai tuttu, jolle voisi kertoa tällaisista tapauksista ja purkaa tunteitaan. Salassapitovelvollisuus tietysti rajoittaa kuulijoiden joukkoa, mutta yleisellä tasolla ja ennen kaikkea tunteista voi puhua niinkin, että kohdetta ei paljasteta. Ja jos kuuliija on myös poliisi, on tuollainen kuunteluapu helppo järjestää.

Itselläni on sellainen kokemus, että muutama reipas kommentti kovasta keikasta – kenties naurunremakkakin partiokaverin kanssa on riittänyt ja sitten on lähdetty kohti seuraavia tehtäviä. Uskaltaisin kutsua tuota jopa ammatillisuudeksi. Poliisityöhön liittyy väistämättä esimerkiksi vainajien käsittelyä. Mikäli se on ylivoimainen asia, joka vaatii joka kerta jälkipuintia, on mielestäni syytä arvioida, löytyisikö paremmin itselle sopivia tehtäviä

muilta osastoilta tai jopa muulta työnantajalta. Henkilökohtaiset ominaisuutensa pitäisi mielestäni hyväksyä. Ei ojankaivajanakaan voi toimia, mikäli toinen käsi puuttuu.”

**Vastaaja 4:** ”Lisänähän jo tarjotaan työterveyden kautta psykologin vastaanottoa ja sellainen vastaanotto olisi vuosittain suotavaa kaikille ilman mitään kriittisiä tilanteitakaan. Tärkeänä pidän myös partiokaverin kanssa käytyjä keskusteluja tilanteiden jälkeen, ryhmän tukea, luottamusta porukkaan. Työyhteisön hyvä henki edesauttaa tilanteista selviämistä. Tuetaan toisiamme, havaitaan helpommin, jos joku meinaa tippua kelkasta.”

#### **4.8.1 Yhteenveto**

Vastauksissa todetaan purkukeskustelut hyvin toimiviksi. Vastauksissa toistuu myös usein työkaverien merkitys vertaistukena. Yksi vastaajista ehdottaa psykologin vastaanottoa jokaiselle vuosittain ilman mitään kriittisiä tilanteitakaan.

## **5 TUTKIMUKSEN TULOKSET**

Kokonaisuutena haastattelun vastauksista voidaan todeta, että kokemukselliset purkukeskustelut ovat toimivia purkukeskustelujen ammattilaisten näkökulmasta, eikä tarvetta suurille muutoksille ole. Haastatteluissa nousi kuitenkin esille muutamia kehittämiskohteita. Kehittämiskohteiden löytäminen olikin tutkimuksen tavoite ja näin voidaankin todeta tutkimuksen onnistuneen tavoitteessaan löytää mahdollisia kehittämiskohteita.

### **5.1 Pohdintaa**

Seuraavaksi käyn läpi esiin tulleita kehittämiskohteita ja mietin esille nousseita ja omia, sekä vastauksissa esiin nousseita ehdotuksia ratkaisuiksi.

Erään vastaajan mielestä purkukeskustelut ovat vaikuttaneet ”suorittamiselta”. Mahdollinen syy tällaisen vaikutelman syntymiseen saattaa olla se, että tapahtumassa on

ollut mukana henkilöitä, jotka eivät ole kokeneet tarvitsevansa purkukeskustelua. Tilanne ei heidän mielestään ehkä ole ollut niin traumaattinen, että olisi tarpeellista järjestää keskustelua.

Mielestäni olisi tärkeää, että jokaisessa purkukeskustelutilaisuudessa kerrottaisiin ja terävöitettäisiin, että välttämättä tämä tilaisuus ei ole kaikkien mielestä tarpeellinen, mutta joukossa voi olla henkilöitä jotka kokevat tilaisuuden tarpeelliseksi. Mielestäni olisi erittäin tärkeää, että purkukeskustelujen vetäjä selkeyttäisi jokaiselle osallistujalle, miksi keskustelutilaisuuksia järjestetään, vaikka kaikkien osanottajien mielestä se ei olisi tarpeellista.

Poliisihallituksen ohjeessa on lueteltu tilanteet, joissa purkukeskustelutilaisuus tulee järjestää. Luettelossa mainitut tilanteet ovat varsin selkeitä, varsinkin poliisiin kohdistuvissa tilanteissa. Tulkinnanvarainen kohta luettelossa onkin ”erityisen järkyttävät tilanteet”. Linjanveto, milloin mikäkin tilanne on erityisen järkyttävä, on varsin haastavaa tehdä. Toiselle ihmiselle se voi olla erilainen kuin toiselle. (POL-2019-14546 liite 1.)

Edelleen yllämainittuun asiaan liittyy se, että vastauksissa nousi esiin useamman vastaajan kohdalla purkukeskustelujen normalisointi ja kynnyksen madaltaminen. Normalisointi ja kynnyksen madaltaminen johtaa väkisinkin siihen että osallistujista osa kokee purkukeskustelun tarpeettomana ja suorittamisena. Uskon, että kuitenkin purkukeskustelujen kynnyksen madaltamisesta ja normalisoinnista johtuva purkukeskustelun tarpeettomuuden ja suorittamisen tunteen nouseminen pintaan on huomattavasti vähemmän negatiivinen seuraus kuin päinvastainen tilanne, jossa purkukeskustelujen pitämisen kynnyks on korkealla ja niitä pidettäisiin ainoastaan todella harvoin. Tällöin olisi myöskin henkilöitä, jotka kokisivat että purkukeskustelutilaisuus olisi kuulunut järjestää. Nyrkkisääntönä voisi mielestäni pitää, että purkukeskustelutilaisuuden järjestäminen on lähtökohtaisesti parempi vaihtoehto kuin sen järjestämättä jättäminen. Tietysti täytyy muistaa, että mikäli purkukeskusteluja alettaisiin järjestää todella tiheään, saattaisi alkaa syntyä turhautumista niitä kohtaan ja näin ollen niiden merkitys työhyvinvoinnille laskisi. Täydellisen tasapainon saavuttaminen kyseisessä asiassa on käytännössä mahdottomuus johtuen ihmisten erilaisuudesta.

Yhdeksi mielenkiintoiseksi pohdinnan aiheeksi nostan erään vastaajan vastauksen, jossa tuotiin esille ihmettelyä tilanne-/johtokeskus -henkilöstön osallistumista

purkukeskusteluihin. Vastaajan mielestä ei ollut läheskään aina tarpeellista, että tilanne-/johtokeskuksen henkilöstö osallistuisi purkukeskustelutilaisuuteen.

Nykyiset tilannekeskusten sekä etenkin johtokeskusten alueet ovat todella laajoja maantieteellisesti. Jo pelkästään se, että tilannekeskukset ja johtokeskukset ovat täysin erillään fyysisestä tapahtumapaikasta, vaikkakin radioliikennettä kuunnellen, vaikuttaa siihen, koetaanko tilanne yhtä järkyttäväksi kuin fyysisesti tilanteessa mukana olleet sen kokevat. Lisäksi maantieteellinen etäisyys saattaa olla tilanteissa hyvinkin suuri eikä näin ollen koeta olevan tapahtumien polttopisteessä. Näistä syistä on erittäin ymmärrettävää, että tilannekeskuksissa ja johtokeskuksissa työskentelevät eivät välttämättä koe purkukeskustelutilaisuuksia yhtä tarpeellisiksi kuin tilanteissa fyysisesti mukana olleet saattavat kokea.

Maantieteellinen etäisyys aiheuttaa lisähaastetta myös tilanteissa, joissa tilannekeskusten ja johtokeskusten henkilöstö osallistuu purkukeskusteluihin. Matkustaminen keskusteluun saattaa vaatia resursseja ja aikaa. Toki nykyään videoneuvotteluyhteydet ovat niin hyviä, että niiden kautta osallistuminen on mahdollista, mutta varmuudella se ei tuo osallistujalle yhtä suurta hyötyä kuin fyysisesti paikan päällä osallistuminen.

Niissä tilanteissa kun purkukeskustelutilaisuus järjestetään, ja paikalle tulee myös tilanne-/johtokeskuksen henkilöstöä, on se hyvä puoli, että joka tapauksessa tilaisuus vahvistaa joukon yhteenkuuluvuudentunnetta. Nykyisillä maantieteellisillä etäisyyksillä harvoin kenttäpartio on tekemisissä tilanne-/johtokeskuksessa työskentelevien kanssa, ja järjestemällä purkukeskustelutilaisuus kaikille saadaan ihmiset kerättyä yhteen ja vahvistettua yhteenkuuluvuudentunnetta.

Olisi mielestäni tärkeää, että vuorossa ollut yleisjohtaja, joka ei ole syystä tai toisesta osallistu purkukeskusteluun, ottaisi kuitenkin jollakin tavalla yhteyden purkukeskustelun käyneisiin. Näin hän voisi välittää oman tukensa kriittisessä tapahtumassa olleille sekä kiittää niitä henkilöitä, jotka ovat järjestäneet purkukeskustelutilaisuuden. Tällä yksinkertaisella toimenpiteellä saisi välitettyä henkilöille viestin, että komentoketjun ylempi osakin arvostaa heidän tekemäänsä työtä ja antaa tukensa heidän suorittamalleen toiminnalle traumaattisessa tilanteessa. Henkilökohtaisesti uskon, että tällä olisi myös merkitystä siihen, miten hyvin henkilöt toipuvat traumaattisesta tilanteesta.



Järjestelmän haavoittuvuus ja esimieskohtainen riippuvuus on nostettu yhdeksi huomioksi haastateltavien vastauksissa. Purkukeskustelujen järjestämisestä on Poliisihallituksen määräyksessä määrätty seuraavasti: ”Vastuu keskustelun järjestämisestä on lähiesimiehillä ja operatiivisessa tilanteessa kenttäjohtajalla/yleisjohtajalla.” (Poliisihallituksen määräys POL-2019-14546, sivu 2). Haastattelun vastauksessa eräs vastaaja mainitsee, että on liikaa esimiehen aktiivisuudesta riippuvaista, missä tilanteissa purkukeskustelu järjestetään. Varmasti tässä on nähtävissä jonkinlaisia eroja, mutta uskon että asiassa on kehitytty paljon ja kehitytään edelleen.

Ehdotuksena kyseisiin yllämainittuihin tilanteisiin, on järjestää poliisiyksikkökohtaisesti esimiehille koulutusta, jossa terävöitetään purkukeskustelujen merkitystä.

Yksi vastaajista nostaa esiin purkukeskustelutilaisuuksissa käytettävien tilojen merkityksen. Tilassa ei saisi olla häiriötekijöitä. Tämä on varsin merkityksellinen havainto. Mikäli tila on liian meluisa tai tilassa on jatkuvasti ohikulkevia tilanteeseen kuulumattomia henkilöitä tai muita häiriötekijöitä, purkukeskustelutilaisuuden onnistuminen saattaa vaarantua.

Purkukeskusteluissa käytettävä tila -asia on mielenkiintoinen myös sen takia, että Poliisihallituksen määräyksessä ei ole millään tavalla otettu kantaa asiaan, vaikka muuten määräys on varsin tarkka.

Nykyään poliisiasemat rakennetaan taloudellinen näkökanta edellä, ja esimerkiksi päiväsaikaan täysin häiriöttömän tilan järjestäminen voikin olla haastavaa. Kyseessä on kuitenkin varsin merkityksellinen asia purkukeskustelutilaisuuden onnistumisen kannalta.

Tulevaisuudessa esimerkiksi Poliisihallituksen määräyksessä olisi mielestäni aiheellista ottaa kantaa kyseiseen asiaan käytettävissä olevien tilojen järjestämisestä. Esimerkiksi voitaisiin vuokrata kulloinkin tarvittavat tilat, tarvittaessa vaikkapa jonkin hotellin tai muun sopivan rakennuksen kokoustilat, mikäli paikkakunnan poliisiasemalta sopivaa

paikkaa ei löydy. Lisäksi purkukeskustelujen järjestämispaikan merkitys olisi hyvä ottaa esille purkukeskustelujen vetäjien koulutuksessa.

## 5.2 Työn luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen perusta on eettisyys ja luotettavuus. Luotettavuutta voidaan miettiä jo siinä vaiheessa, kun valitaan tutkimusmenetelmää. Millä saadaan luotettavin vastaus tutkimusongelmaan? Työni luotettavuutta parantaa se, että sain haastateltavikseni erityisesti ammattilaisia, joilla on kosketuspintaa kokemuksellisiin purkukeskusteluihin, sekä se, että he kaikki ovat ilmaisseet mielenkiintonsa aihetta kohtaan. Teemahaastattelua ajatellen on erityisen tärkeää, että haastateltavalla on sanottavaa kyseessä olevaan asiaan ja intoa paneutua siihen. Työni luotettavuutta puolestaan saattaa heikentää se, että kyseessä on kuitenkin ihmisten ajatuksia ja mielipiteitä, ei tilastoitua tietoa.

Myös eettinen vastuu tulee ottaa huomioon, ja oman työni kohdalla eettiset kysymykset ovat luotettavuus ja avoimuus. Haastateltavilla on oikeus saada tietää tarkalleen, millaiseen tutkimukseen heidän haastattelumateriaaliaan käytetään, ja heillä on myös oikeus kieltäytyä antamasta haastattelua tai perua se myös jälkeenpäin.

## 5.3 Lopuksi

On ollut erittäin mielenkiintoista tehdä tätä opinnäytetyötä. Alunperin kiinnostuksen kohteenani oli laajemmin poliisin jälkitoimet, mutta jouduin rajaamaan työni tähän melko suppeaan näkökulmaan. Silti sain työtä tehdessäni paljon ajateltavaa ja huomasin, miten hyvin Suomessa poliisin jälkitoimet järjestetään. Vaikka jälkitoimien järjestäminen on jo nyt hyvällä tasolla, silti mielestäni on erittäin tärkeää selvittää, onko menetelmissä mahdollisuutta kehittämiselle tai korjaamiselle. Mielestäni sainkin hyviä näkökulmia haastateltaviltani siitä, miten jälkitoimia voisi suhteellisen pienilläkin tavoilla kehittää vieläkin paremmiksi. Tutkimuksessa ei noussut kuitenkaan esiin mitään niin suurta puutetta jälkitoimien järjestämiseen liittyen, että se vaatisi toimenpiteitä heti. Tutkimus lähinnä vahvisti käsitystäni siitä, että Suomessa jälkitoimien järjestäminen on erittäin hyvällä tasolla.

## LÄHTEET

Järvelin, Juha, 2011, Poliisin työturvallisuudenjohtamisen toimivuus kriisitilanteiden yhteydessä: Kolme kouluampumistapausesimerkkiä. Tampereen yliopisto Johtamiskorkeakoulu. Akateeminen väitöskirja

Poliisihallitus 10.04.2012: Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa. Määräys. Dno/2020/2012/668

Kananen, Jorma, 2014: Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Miller, L. (2006). Practical police psychology: Stress management and crisis intervention for law enforcement. Springfield, IL: Charles C. Thomas Publisher.

Kortesluoma Pentti, Liikala Esa, Limingoja Markku, Mikkonen Anni, Mikkonen Raimo, Virranniemi Ulla, 1995, Apua auttajalle

## **LIITTEET**

Liite 1 Poliisihallituksen ohje 14.6.2019 (POL-2019-14546)

Liite 2 Poliisihallituksen ohje 10.4.2012 (2020/2012/668)

Liite 3 Kysymyspohja

14.06.2019

POL-2019-14546

Voimassaoloaika

01.07.2019 - 01.07.2024

Säädöseruste

Työturvallisuuslaki (738/2002)

~~Muuttaa~~/Kumoaa2020/2012/668, 10.4.2012 Kriittisten tilanteiden  
jälkitoimet poliisihallinnossa

Kohderyhmät

Poliisi

---

## Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa

### Yleistä

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä. Työnantajan tulee järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työpaikan vaara- ja haittatekijät sekä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan poistamaan tai vähentämään niiden vaikutusta.

Poliisityössä altistutaan sellaisiin sekä lyhytkestoisiin ja äkillisiin uhka- ja väkivaltatilanteisiin että vaatimuksiltaan erittäin kuormittaviin tilanteisiin, jotka voivat altistaa traumatisoitumiselle. Poliisityön vaarallisia puolia ei voida kokonaan poistaa, joten tulee erityisesti kiinnittää huomiota kriittisistä tilanteista selviämiseen ja työyhteisön tukeen. Työyhteisössä kuka tahansa voi joutua kohtaamaan ja käsittelemään kriittisen tilanteen seurauksia. Koko henkilöstön valmentaminen kohtaamaan kriittisiä tilanteita on tärkeä keino ehkäistä tilanteen kuormittavia vaikutuksia.

Kriittisten tilanteiden jälkitoimet ovat työturvallisuuslain mukainen henkisen työsuojelun keino edistää koko henkilöstön hyvinvointia työyhteisöissä. Tämän vuoksi Poliisihallitus ohjeistaa poliisiyksiköiden jälkitoimien käytäntöjä, jotta ne ovat toimivia ja yhdenmukaisia.

### Kriittinen tilanne työssä

Kriittisellä tilanteella tarkoitetaan työntekijän työssä kohtaamaa poikkeuksellista tapahtumaa, joka voi aiheuttaa terveyttä haittaavia stressireaktioita.

Tyypillisiä reaktioita kriittisen tilanteen jälkeen ovat traumaperäiset stressireaktiot kuten väkisin mieleen tunkeutuvat ajatukset, tunteet ja aistimukset, painajaisunet, syyllisyyden tunteet, fysiologinen ja psykologinen reaktiivisuus, vetäytyminen, turtuneisuus, välttely, unihäiriöt, keskittymiskyvyttömyys, ärtyneisyys jne. Vaikka reaktiot tuntuisivatkin poikkeavilta, ne ovat normaaleja vasteita epänormaaliin tilanteeseen.

Kriittisiin tilanteisiin reagoiminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat mm. henkilön ammatillinen identiteetti, työkokemus sekä elämän tilanne. Vaikka reagoinnit ovat yksilöllisiä, tarvitaan purkukeskusteluja, joilla ehkäistään henkilöstön traumatisoituminen tilanteen johdosta ja joilla tuetaan jokaisen osallistujan hyvinvointia kriittisen tilanteen jälkeen.

Esimiesten tulee erityisesti kiinnittää huomiota opiskelijoiden, työuransa alussa olevan ja/tai muutoin kokemattoman, uusiin tehtäviin siirtyneen työntekijän työkyvyn tukemiseen kriittisen tilanteen yhteydessä. Purkukeskusteluja tulee tällöin järjestää matalalla kynnyksellä.

Poliisiyksiköiden tulee järjestää henkilöstölleen purkukeskustelutilaisuuksia mm. seuraavissa tilanteissa;

- aseelliset ja muut uhkatilanteet
- poliisi on joutunut käyttämään asetta
- kuolemantapaukset virkatehtävissä
- työkaverin kuolema tai vakava loukkaantuminen
- vakavat läheltä piti -tilanteet
- väkivallan kohteeksi tai sen uhan alle joutuminen
- erityisen järkyttävät tilanteet esim. kun lapsi joutuu väkivallan tai onnettomuuden uhriksi
- poliisiuhkauksen / maalittamisen kohteeksi joutuminen

Poliisiuhkauksia käsitellään tarkemmin poliisihallinnon määräyksessä Poliisiuhkauksien torjunta- ja hallintamenettelyt poliisissa. Poliisihallinnon jokaisella henkilöllä on oikeus vaatia purkukeskustelun järjestämistä ja osallistua ko. tarpeeseen järjestettyyn keskusteluun.

### Kriittisten tilanteiden jälkitoimien eri vaiheet

Kriittisten tilanteiden käsittelyä kuvataan usein alan kirjallisuudessa ja keskusteluissa termeillä defusing ja debriefing. Tässä määräyksessä käytetään suomenkielisiä käsitteitä.

### Kokemukselliset purkukeskustelut

Poliisin kokemuksellinen purkukeskustelu perustuu vertaistukeen. Kokemuksellisen purkukeskustelun ohjaajat ovat poliisihallinnon henkilöstöön kuuluvia koulutettuja ohjaajia. Poliisin yksiköissä tulee järjestää **koulutetun purkukeskustelun ohjaajan** avulla välitön tilanteen kokemuksellinen purkukeskustelu ennen tilanteeseen osallistuneiden työvuoron päättymistä. Purkukeskustelun ohjaaja ei kuitenkaan saa itse olla osallisena kriittisessä tilanteessa. Ensimmäisen vaiheen purkukeskustelu on yleensä ryhmäkeskustelu, mutta se voi olla tarvittaessa myös pari- tai yksilökeskustelu.

Vastuu keskustelun järjestämisestä on lähiesimiehillä ja operatiivisessa tilanteessa kenttäjohtajalla/yleisjohtajalla. Mikäli lähiesimies on itse osallisena kriittisessä tapahtumassa, vastuu keskustelun järjestämisestä on hänen esimiehellään. Tiedon välittäminen sattuneesta vaativasta tilanteesta esimiestasolle on jokaisen työntekijän vastuulla. Mikäli on kyse pienestä purkukeskustelun kohderyhmästä, lähiesimies/ kenttäjohtaja/yleisjohtaja voi



suoraan tilanne- tai johtokeskuksen kautta hankkia paikalle purkukeskustelunohjaajan.

Poliisiyksikössä on päällystöstä valittu **koordinaattori** sekä varahenkilö koordinoimaan kriittisten tilanteiden jälkitoimia omassa yksikössään silloin, kun jälkitoimia tulee järjestää laajemmalle joukolle kuin muutamalle henkilölle. Koordinaattorin tehtävässä on hyötyä kokemuksellisen purkukeskustelun ohjaajan koulutuksesta tai muusta kriisityön tuntemusta lisäävästä koulutuksesta, mutta se ei ole edellytys koordinaattorin tehtävään. Tapahtuman yleisjohtajan / lähiesimiehen tehtävänä on olla yhteydessä tapahtumapaikan yksikön kriittisten tilanteiden koordinaattoriin. Koordinaattorin rooliin kuuluu ottaa kokonaisvastuu kriittisten tilanteiden jälkitoimista siten, että hän huolehtii paikalle riittävän määrän purkukeskustelun ohjaajia, varmistaa, että jokainen tilanteessa mukana ollut työntekijä saa tarvitsemansa tuen ja huolehtii myös purkukeskustelun ohjaajien tarvitsemasta purkutilaisuudesta. Koordinaattorien tulee voida irrottautua yleisjohtajan pyynnöstä omista tehtävistään ja olla käytettävissä tarvittavan ajan.

Listaa koordinaattoreista pidetään Helsingin ja Oulun poliisilaitoksien johtokeskuksissa. Yksiköiden koordinaattoreilla sekä tilannekeskuksilla tulee olla ajantasainen lista yksikkönsä käytettävissä olevista purkukeskustelunohjaajista yhteystietoineen.

Purkukeskusteluja tulee järjestää tarvittaessa useampi kerta samaan tilanteeseen liittyen purkukeskustelun ohjaajan, lähiesimiehen ja/tai koordinaattorin harkinnan perusteella tai tilanteessa mukana olleiden toivomuksesta. Kriittisten tilanteiden jälkitoimien koordinaattori vastaa mahdollisten jatkokeskustelujen organisoinnista yhteistyössä lähiesimiehen ja istunnon ohjaajan kanssa.

Esimiehen tulee varmistaa ennen henkilöstön kotiin päästämistä, että ohjaa tarvittaessa henkilön tai henkilöt esim. päivystyspoliklinikalle. Esimerkiksi ampumistilanteissa voi esiintyä kuuloon liittyviä oireita, jotka on hyvä tarkastuttaa terveydenhuollon ammattilaisen toimesta. Esimiehen tulee seurata välittömän kokemuksellisen purkukeskustelun jälkeen työntekijöiden mahdollisten traumaattisten reaktioiden pitkittymistä. Tarvittaessa esimiehen tulee ohjata työntekijät työterveyshuoltoon asian jatkokäsittelyä varten.

### **Useaa poliisiyksikköä koskeva tapahtuma**

Valtakunnallisen ison kriittisen tilanteen sattuessa (esim. kouluammuskelutilanteet) tapahtumapaikkakunnan yleisjohtajan tehtävänä on järjestää osallisten poliisin yksiköiden kriittisten tilanteiden koordinaattorit paikalle. Koordinaattorien tehtävänä on kutsua paikalle mahdollisimman pian tarvittava määrä koulutettuja poliisihallinnon purkukeskustelujen ohjaajia. Lista ohjaajista löytyy sekä Helsingin että Oulun poliisilaitoksen johtokeskuksesta. Koordinaattorin tehtävänä on varmistaa esimiehen kanssa yhteistyössä, että jokainen tilanteessa mukana ollut henkilö saa jatkossakin tarvitsemansa tuen. Koordinaattorin tulee myös huolehtia, että poliisin purkukeskustelun ohjaajille järjestetään istuntojen jälkeen tarvittava purkutilaisuus.

Poliisihallinnon koulutetut purkukeskustelujen ohjaajat ja kriittisten tilanteiden koordinaattorit voivat irrottautua yleisjohtajan pyynnöstä omista tehtä-



vistään ja olla käytettävissä tarvittavan ajan. Poliisihallitus vastaa purkukeskustelun ohjaajan ja kriittisten tilanteiden koordinaattorin mahdollisista matka-, majoitus- ja päivärahakustannuksista. Lähettävä yksikkö vastaa purkukeskustelunohjaajan palkkakustannuksista. Purkukeskustelun ohjaajalle voidaan maksaa myös hälytysrahaa työaikaa koskevan valtion virka- ja työehtosopimuksen 25 §:n edellytysten mukaisesti.

### **Työterveyshuollon ja muiden palveluntuottajien tarjoama psykososiaalinen ja somaattinen tuki**

Poliisin yksiköt voivat hyödyntää oman työterveyshuoltonsa osaamista kriittisten tilanteiden jälkitoimien kaikissa vaiheissa. Mikäli välitön kokemuksesta purkukeskustelu toteutetaan poliisin yksikön omana toimintana, voidaan tarvittaessa järjestää jatkoistuntoja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Jokainen vaativassa työtilanteessa ollut tai kumulatiivista stressiä kokeva henkilö voi myös itse ottaa suoraan yhteyttä työterveyshuoltoon. Poliisin yksiköt voivat hyödyntää myös yksityisiä palveluntuottajia jälkipuutikeskustelujen toteutuksessa. Työterveyshuollon palveluja voidaan hyödyntää tarvittaessa jatkotoimenpiteenä ja seurantana posttraumatyöpajan antamalle tuelle.

Joillakin paikkakunnilla toimii myös erilaisia **kriisiryhmä**itä, joiden apua ja tukea voidaan hyödyntää.

Poikkeustilanteissa, esim. erilaisissa kriittisissä tilanteissa, työterveyshuollon tuen suhteen tulee poliisiyksiköissä laatia valmiiksi toimintamalli, jossa on suunniteltu

- kuka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon ja keneen siellä
- miten palvelut suunnitellaan
- miten toteutetaan esim. psykologipalvelujen poikkeava tarve

Palvelujen määrittely tapahtuu kussakin tilanteessa esiintyvien tarpeiden mukaan.

### **Seurakunnan antama tuki**

Tarvittaessa poliisipappia ja hänen keskustelutukeaan on mahdollista hyödyntää kriittisten tilanteiden jälkitoimissa. Osa poliisin yksiköistä on sopinut vastaavasta tukitoiminnasta poliisin henkilöstölle oman paikkakuntansa seurakunnan kanssa.

### **Valtakunnalliset posttraumatyöpajat**

Poliisihallitus järjestää vuosittain posttraumatyöpajoja. Työpajat on tarkoitettu erityisen vaikeissa työtilanteissa olleiden tueksi jälkitoimena, kun kriittisen tilanteen kokemisesta on vähintään puoli vuotta. Toisena kohderyhmänä ovat työnsä vuoksi kumulatiivista stressiä kokevat.

Poliisin yksiköt voivat lähettää työpajoihin henkilön suostumuksella henkilöitä, jotka ovat olleet osallisena kriittisessä tilanteessa ja joiden tilanteesta toipuminen on kesken. Lähiesimiehillä on tärkeä merkitys henkilöstön työkykyisyyden seuraamisessa. Myös poliisiyksiköiden työterveyshuollot voi-

vat lähettää työpajoihin henkilöitä, joiden arvioivat hyötyn posttraumatyöpajasta. Henkilöstö voi myös itse hakeutua posttraumatyöpajaan.

Posttraumatyöpajojen järjestämis- ja majoituskustannuksista vastaa Poliisihallitus. Lähettävä yksikkö vastaa osallistujansa matka-, päiväraha- ja palkkakustannuksista.

### **Kumulatiivisen stressin purku**

Kumulatiivista stressiä voivat aiheuttaa työn järjestelyyn, työn sisältöön ja/tai työyhteisön toimivuuteen liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät. Kuormitus on terveydelle haitallista, mikäli se jatkuu pitkään, riittävä palautuminen puuttuu, sen esiintyminen on voimakasta tai usein toistuvaa.

Poliisin yksiköiden ja erityisesti esimiesten tulee huolehtia siitä, että päivittäin työssään kuormittavissa tilanteissa työskentelevät kuten esim. lapsiin kohdistuvien seksuaalirikosten tutkijat, rikospaikkatutkijat ja tutkintasihteerit saavat tarvitsemansa tuen työskentelynsä. Jälkitoimien lisäksi mahdollisia tukitoimenpiteitä ovat mm. työntekoa tukeva esimiestyö, työn organisointi ja priorisointi, tavoite- ja kehityskeskustelut, altisteselvityskäytäntö ja työterveyshuollon tarjoamat palvelut sekä työnohjaus.

Mikäli työpaikan omat keinot eivät riitä asiaa seurattaessa, työnantajan tulee hyödyntää työterveyshuollon osaamista haitallisen psykososiaalisen kuormittumisen suhteen. Työterveyshuollon tulee arvioida vuosittain päivittäin työssään kuormittavissa tilanteissa työskentelevien henkilöiden työkykyä.

## **Koulutus**

Poliisin yksiköiden tulee järjestää henkilöstölle valmennusta kohdata kriittisiä tilanteita. Kriittisten tilanteiden ennakoiminen ja niihin valmistautuminen edistävät henkilöstön selviytymistä itse tilanteessa sekä tilanteen jälkeen. Lisäksi poliisin yksiköiden tulee valmentaa henkilöstöä median kohtaamiseen kriittisten tilanteiden osalta.

Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijat perehdytetään kriittisten tilanteiden jälkipuintiin kullakin tutkintotasolla.

Poliisihallinnon henkilöstöstä koulutetaan tarvittaessa lisää purkukeskustelujen ohjaajia, jotka ohjaavat poliisin omia purkukeskusteluja. Purkukeskustelun ohjaajaksi koulutettavan henkilön tulee olla vapaaehtoinen tehtävään sekä nauttia muun henkilöstön luottamusta. Poliisihallitus organisoii purkukeskustelun ohjaajien koulutusta. Poliisin yksiköt vastaavat jatkossa siitä, että jokaisessa yksikössä on riittävä määrä aktiivisia, koulutettuja henkilöitä.

Purkukeskustelun ohjaajiksi koulutetuille tulee järjestää vuosittain täydennyskoulutusta joko valtakunnallisesti tai yksikön/yksiköiden yhteistyönä. Täydennyskoulutuksen kohderyhmävalinnassa on tärkeää huomioida purkukeskustelunohjaajien lisäksi myös koordinaattorit sekä posttraumatyöpajojen toteuttajat. Koulutuksien teemat voivat liittyä esim. yksikön toimintata-



poihin liittyen kriittisiin tilanteisiin, työterveyshuoltoyhteistyöhön tai kokeuksellisten purkukeskustelun ohjaajien omaan jaksamiseen. Poliisin jälkipuintiverkosto suunnittelee valtakunnallisen täydennyskoulutuksen aikataulutuksen, ja vastaa sen sisällöstä ja järjestelyistä.

### Henkilöstön osallistuminen jälkitoimiin

Kriittisten tilanteiden välittömään purkukeskusteluun osallistuminen on osa työvelvoitetta. Muihin jälkitoimiin osallistuminen on vapaaehtoista. Purkukeskustelut ovat luottamuksellisia eikä istunnoista tehdä muistiinpanoja. Posttraumatyöpajatyöskentely perustuu myös luottamuksellisuuteen.

Kriittisissä tilanteissa mukana olleiden henkilöiden mahdollisen sairauslomien tarpeen ja traumaattisen tilanteen myöhemmin aiheuttamat tarvittavat tukitoimet arvioi työterveyshuolto. Töihin paluun tukemiseksi poliisin yksiköillä tulee olla valmius järjestää omista tehtävistä poikkeavaa työtä työterveyshuollon arvioimaksi ajaksi.

### Kriittisten tilanteiden jälkitoimien seuranta

Purkukeskustelun ohjaajien tulee merkitä seurantatiedot pidetyistä purkukeskusteluista poikkeamatilanneilmoitusjärjestelmään. Poliisin yksiköiden työsuojelutoimikuntien tulee seurata kriittisten tilanteiden jälkitoimien toteutusta säännöllisesti ja informoida myös johtoa. Toiminnan seuranta tulee sisällyttää toimikunnan toimintasuunnitelmaan.

Poliisin jälkipuintiverkosto ja työsuojelun keskustoimikunta seuraavat poliisin yksiköiden kriittisten tilanteiden jälkitoimien toteutusta valtakunnallisesti poikkeamatilmoitusjärjestelmän avulla. Seurannassa voidaan tarvittaessa olla yhteydessä poliisiyksiköiden työsuojelutoimijoihin.

Poliisiyksiköiden tulee laatia yksikkökohtainen kriittisten tilanteiden jälkitoimien ohje, jossa mm. kuvataan jälkitoimien toteutus ja vastuuhenkilöt yhteystietoineen.

Poliisiylijohtaja

Seppo Kolehmainen

Ylitarkastaja

Salla Lepistö

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä. Poliisi 14.06.2019 klo 11:01. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaa-  
mosta.

Jakelu

Poliisin yksiköt  
Poliisihallituksen yksiköt

Tiedoksi

Sisäministeriön poliisiosasto  
Sinetin ohjekirjasto/Esikunta  
Ahvenanmaan poliisiviranomainen



10.4.2012

2020/2012/668

Voimassaoloaika

1.5.2012 - toistaiseksi

Säädöspäätös

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Muuttaa/Kumoaa

-

Kohderyhmät

Poliisihallinnon henkilöstö

## KRIITTISTEN TILANTEIDEN JÄLKITOIMET POLIISIHALLINNOSSA

### Yleistä

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan tulee järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työpaikan vaara- ja haittatekijät sekä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan poistamaan tai vähentämään niiden vaikutusta.

Poliisityössä on suuri riski joutua osalliseksi sellaisiin uhka- ja väkivaltatilanteisiin, joilla voi olla traumaattisia seurauksia. Poliisityön vaarallisia puolia ei voida kokonaan poistaa, joten tulee erityisesti kiinnittää huomiota kriittisistä tilanteista selviämiseen ja työyhteisön tukeen. Työyhteisössä kuka tahansa voi joutua kohtaamaan ja käsittelemään kriittisen tilanteen seurauksia. Koko henkilöstön valmentaminen kohtaamaan kriittisiä tilanteita on tärkeä keino ehkäistä tilanteen kuormittavia vaikutuksia.

Poliisihallituksen keväällä 2011 toteuttaman jälkipuintikyselyn mukaan kriittisten tilanteiden jälkitoimien käytännöt poliisin yksiköissä ovat kirjavia. Kriittisten tilanteiden jälkitoimet ovat työturvallisuuslain mukainen henkisen työsuojelun keino edistää henkilöstön hyvinvointia työyhteisöissä. Tämän vuoksi Poliisihallitus ohjeistaa poliisin yksiköiden jälkitoimien käytäntöjä, jotta ne ovat toimivia ja yhdenmukaisia.

### Kriittinen tilanne työssä

Kriittisellä tilanteella tarkoitetaan työntekijän työssä kohtaamaa poikkeuksellista tapahtumaa, joka voi aiheuttaa stressireaktioita.

Tyypillisiä reaktioita kriittisen tilanteen jälkeen ovat traumaperäiset stressireaktiot kuten väkisin mieleen tunkeutuvat ajatukset, tunteet ja aistimukset, painajaisunet, syyllisyyden tunteet, fysiologinen ja psykologinen reaktiivisuus, vetäytyminen, turtuneisuus, välttely, unihäiriöt, keskittymiskyvyttömyys, ärtyneisyys jne. Vaikka reaktiot tuntuisivatkin poikkeavilta, ne ovat normaaleja vasteita epänormaaliin tilanteeseen.





Kriittisiin tilanteisiin reagoiminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat mm. henkilön ammatillinen identiteetti, työkokemus sekä elämän tilanne. Vaikka reagoinnit ovat yksilöllisiä, tarvitaan purkukeskusteluja, joilla ehkäistään henkilöstön traumatisoituminen tilanteen johdosta ja tuetaan jokaisen osallistujan hyvinvointia kriittisen tilanteen jälkeen.

Esimiesten tulee erityisesti kiinnittää huomiota opiskelijoiden ja työuransa alussa olevan henkilöstön työkyvyn tukemiseen kriittisen tilanteen yhteydessä ja purkukeskusteluja tulee tällöin järjestää matalalla kynnyksellä.

Poliisiyksiköiden tulee järjestää henkilöstölleen purkukeskustelutilaisuuksia mm. seuraavissa tilanteissa;

- aseelliset ja muut uhkatilanteet
- kuolemantapaukset virkatehtävissä
- työkaverin kuolema tai vakava loukkaantuminen
- vakavat läheltäpiti -tilanteet
- väkivallan kohteeksi tai sen uhan alle joutuminen
- erityisen järkyttävät tilanteet esim. kun lapsi joutuu väkivallan tai onnettomuuden uhriksi

Poliisihallinnon jokaisella henkilöllä on oikeus vaatia purkukeskustelun järjestämistä ja osallistua järjestettyyn keskusteluun.

### **Kriittisten tilanteiden jälkitoimien eri vaiheet**

Kriittisten tilanteiden käsittelyä kuvataan usein alan kirjallisuudessa ja keskusteluissa termeillä defusing ja debriefing. Tässä määräyksessä käytetään suomenkielisiä käsitteitä.

#### ***Kokemukselliset purkukeskustelut***

Välitön kokemuksellinen purkukeskustelu tulee järjestää vaativan työtilanteen päätyttyä ennen työvuoron lopettamista. Purkukeskusteluja tulee järjestää myöhemmin lisää istunnon ohjaajan harkinnan mukaan tai jonkun tilanteessa mukana olevan pyynnöstä.

#### ***Valtakunnalliset posttraumatyöpajat***

Poliisihallitus järjestää tarvittaessa posttraumatyöpajoja, joissa hyödynnetään posttraumaohjaajien osaamista. Työpajojen tarpeellisuuden ja järjestämistiheyden arvioi poliisin jälkipuintiverkosto. Työpajat on tarkoitettu erityisen vaikeissa työtilanteissa olleiden tueksi jälkitoimena, kun kriittisen tilanteen kokemisesta on vähintään puoli vuotta.

Poliisin yksiköt voivat lähettää työpajoihin henkilön suostumuksella henkilöitä, jotka ovat olleet osallisena kriittisessä tilanteessa ja joiden tilanteesta toipuminen on kesken. Lähiesimiehillä on tärkeä merkitys henkilöstön hyvinvoinnin seuraamisessa. Myös poliisiyksiköiden työterveyshuollot voivat lähettää työpajoihin henkilöitä, joiden arvioivat hyötävän posttraumatyöpajasta. Henkilöstö voi myös itse hakeutua posttraumatyöpajaan erillisellä hakulomakkeella.

Posttraumatyöpajojen järjestämiskustannuksista vastaa Poliisihallitus. Lähettävä yksikkö vastaa osallistujansa mahdollisista matka-, majoitus- päivä- ja palkkakustannuksista.

***Työterveyshuollon tai yksityisen palveluntuottajan tarjoama psykososiaalinen ja somaattinen tuki***

Poliisin yksiköt voivat hyödyntää oman työterveyshuoltonsa osaamista kriittisten tilanteiden jälkitoimien kaikissa vaiheissa. Mikäli välitön kokemuksellinen purkukeskustelu toteutetaan poliisin yksikön omana toimintana, voidaan tarvittaessa järjestää jatkoistuntoja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Jokainen vaativassa työtilanteessa ollut henkilö voi myös ottaa suoraan yhteyttä työterveyshuoltoon. Poliisin yksiköt voivat hyödyntää myös yksityisiä palveluntuottajia jälkipuintikeskustelujen toteutuksessa.

Joillakin paikkakunnilla toimii myös **kriisiryhmiä**, joiden apua ja tukea voidaan hyödyntää.

**Jälkitoimien toteutus erilaisissa tilanteissa*****Äkillinen kriittinen tapahtuma tai työtilanne***

Poliisin yksiköissä tulee järjestää oman koulutetun purkukeskustelun ohjaajan avulla välitön tilanteen purkukeskustelu ennen tilanteeseen osallistuneiden työvuoron päättymistä. Purkukeskustelun ohjaaja ei kuitenkaan saa itse olla osallisena kriittisessä tilanteessa. Ensimmäisen vaiheen purkukeskustelu on ryhmäkeskustelu. Vastuu keskustelun järjestämisestä on lähiesimiehillä. Mikäli lähiesimies on itse osallisena kriittisessä tapahtumassa, vastuu keskustelun järjestämisestä on hänen esimiehellään. Tiedon välittäminen sattuneesta vaativasta tilanteesta on jokaisen työntekijän vastuulla.

Purkukeskusteluja tulee järjestää tarvittaessa useampi kerta samaan tilanteeseen liittyen keskustelun ohjaajan harkinnan perusteella tai tilanteessa mukana olleiden toivomuksesta. Purkukeskusteluja voidaan toteuttaa lisäksi myös yksilökeskusteluina, mikäli joku osallisista niin haluaa.

Esimiehen tulee varmistaa ennen henkilöstön kotiin päästämistä, että ohjaa tarvittaessa henkilön tai henkilöt esim. päivystyspoliklinikalle. Esimerkiksi ampumistilanteissa voi esiintyä kuuloon liittyviä oireita, jotka on hyvä tarkastuttaa terveydenhuollon ammattilaisen toimesta.

***Useaa poliisiyksikköä koskeva tapahtuma***

Valtakunnallisen ison kriittisen tilanteen sattuessa (esim. kouluammuskelutilanteet) tapahtumapaikkakunnan yleisjohtajan tehtävänä on järjestää kriittisten tilanteiden koordinaattori. Lista koordinaattoreista on Helsingin poliisilaitoksen johtokeskuksessa. Koordinaattorin tehtävänä on kutsua paikalle mahdollisimman pian tarvittava määrä koulutettuja poliisihallinnon purkukeskustelujen ohjaajia. Lista ohjaajista löytyy myös Helsingin poliisilaitoksen johtokeskuksesta. Koordinaattorin tehtävänä on varmistaa, että jokainen tilanteessa mukana ollut henkilö saa jatkossakin tarvitsemansa tuen. Koordinaattorin tulee myös huolehtia, että poliisin purkukeskustelun ohjaajille järjestetään istuntojen jälkeen tarvittava purkutilaisuus.

Poliisihallinnon koulutetut purkukeskustelujen ohjaajat ja kriittisten tilanteiden koordinaattorit voivat irrottautua yleisjohtajan pyynnöstä omista tehtävistään ja olla käytettävissä tarvittavan ajan. Poliisihallitus vastaa purkukeskustelun ohjaajan ja kriittisten tilanteiden koordinaattorin mahdollisista matka-, majoitus- ja päivärahakustannuksista. Lähettävä yksikkö vastaa





purkukeskustelunohjaajan palkkakustannuksista. Purkukeskustelun ohjaajalle voidaan maksaa myös hälytysrahaa työaikaa koskevan valtion virka- ja työehtosopimuksen 25 §:n edellytysten mukaisesti.

#### ***Kumulatiivisen stressin purku***

Poliisin yksiköiden ja erityisesti esimiesten tulee huolehtia siitä, että päivittäin työssään kuormittavissa tilanteissa työskentelevät kuten lapsipornotutkijat, rikospaikkatutkijat ja tutkintasihteerit saavat tarvitsemansa tuen työskentelyynsä esim. työnohjauksen kautta.

Työterveyshuollon tulee arvioida vuosittain päivittäin työssään kuormittavissa tilanteissa työskentelevien henkilöiden työkykyä.

### **Koulutus**

Poliisin yksiköiden tulee järjestää henkilöstölle valmennusta kohdata kriittisiä tilanteita. Kriittisten tilanteiden ennakoiminen ja niihin valmistautuminen edistävät henkilöstön selviytymistä itse tilanteesta sekä tilanteen jälkeen.

Lisäksi poliisin yksiköiden tulee valmentaa henkilöstöä median kohtaamiseen kriittisten tilanteiden osalta.

Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijat perehdytetään kriittisten tilanteiden jälkipuintiin kullakin tutkintotasolla.

Poliisihallinnon henkilöstöstä koulutetaan purkukeskustelujen ohjaajia, jotka ohjaavat poliisin omia purkukeskusteluja. Purkukeskustelun ohjaajaksi koulutettavan henkilön tulee olla vapaaehtoinen tehtävään sekä nauttia muun henkilöstön luottamusta.

Poliisihallitus järjestää ensimmäisen valtakunnallisen koulutuksen syksyn 2012 aikana. Poliisin yksiköt vastaavat jatkossa siitä, että jokaisessa yksikössä on riittävä määrä koulutettuja henkilöitä. Koulutetuille tulee järjestää vuosittain täydennyskoulutusta omassa yksikössä. Sekä perus- että täydennyskoulutus voidaan toteuttaa omassa yksikössä tai yhteistyössä toisen poliisin yksikön kanssa.

Poliisihallitus järjestää tarvittaessa alan toimijoille jälkipuintiseminaarin. Seminaarin järjestämistiheyden suunnittelee ja järjestelyistä sekä sisällöstä vastaa poliisin jälkipuintiverkosto.

Poliisin jälkipuintiverkosto järjestää tarvittaessa purkukeskustelun ohjaajille yhteisiä tilaisuuksia, joissa aiheena on mm. purkukeskustelun ohjaajan työn tukeminen.

### **Henkilöstön osallistuminen jälkitoimiin**

Kriittisten tilanteiden välittömään purkukeskusteluun osallistuminen on osa työvelvoitetta. Muihin jälkitoimiin osallistuminen on vapaaehtoista. Purkukeskustelut ovat luottamuksellisia eikä istunnoista tehdä muistiinpanoja.

Kriittisissä tilanteissa mukana olleiden henkilöiden sairausloman tarpeen arvioi työterveyshuolto. Töihin paluun tukemiseksi poliisin yksiköillä tulee





olla valmius järjestää omista tehtävistä poikkeavaa työtä työterveyshuollon arvioimaksi ajaksi.

#### **Kriittisten tilanteiden jälkitoimien seuranta**

Poliisin yksiköiden työsuojelutoimikuntien tulee seurata kriittisten tilanteiden jälkitoimien toteutusta säännöllisesti. Toiminnan seuranta tulee sisällyttää toimikunnan toimintasuunnitelmaan.

Poliisin jälkipuintiverkosto seuraa poliisin yksiköiden kriittisten tilanteiden jälkitoimien toteutusta valtakunnallisesti ja raportoi asiasta vuosittain Poliisihallitukselle ja työsuojelun keskustoimikunnalle. Poliisin yksiköiden tulee lähettää Poliisihallitukselle raportti jälkitoimien toteutuksesta vuosittain työsuojeluraportoinnin yhteydessä.

Poliisin yksiköiden tulee laatia yksikkökohtainen kriittisten tilanteiden jälkitoimien ohje, jossa mm. kuvataan jälkitoimien toteutus ja vastuuhenkilöt yhteystietoineen.

Poliisiylijohtaja

Mikko Paatero

Hallintojohtaja

Arto Nieminen

#### **JAKELU**

Poliisilaitokset  
Keskusrikospoliisi  
Liikkuva poliisi  
Suojelupoliisi  
Poliisiammattikorkeakoulu  
Poliisin Tekniikkakeskus  
Poliisihallituksen yksiköt

#### **TIEDOKSI**

Seitti  
Sisäasiainministeriön poliisiosasto

Hanna Mäkelä  
POLAMK  
20141B

# **Kriittisten tilanteiden purkukeskustelujen kehittäminen ammattilaisen näkökulmasta**

*Teemahaastattelu*

Suuret kiitokset sinulle, joka osallistut opinnäytetyöni edistämiseen vastaamalla tähän kyselyyn. Toivon että vastaatte kyselyyn juuri niin kuin itse miellätte asian. Kyselyn vastauksia ei käytetä muuhun kuin tähän opinnäytetyöhön. Myöskään kyselyyn vastanneiden nimiä ei tulla liittämään työhön yksityisyyden suojaamiseksi.

Toiveeni kuitenkin on että tämä opinnäytetyö otettaisiin huomioon niissä tahoissa jotka päättävät Poliisin käytössä olevien purkukeskustelutilaisuuden järjestämisestä ja kehittamisestä tulevaisuudessa.

Kysymyksiin saa vastata niin laajasti kuin haluaa.

Tässä kyselyssä tarkoitetaan nimenomaisesti Poliisin omalle henkilöstölle järjestämiä Debriefing ja Defusing purkukeskusteluja.

1. Miten kauan olette työskennellyt purkukeskustelujen parissa?
2. Millä tavalla purkukeskustelut ovat kehittyneet oman työuranne aikana?
3. Millaisia hyviä puolia olette havainnut purkukeskustelutilaisuuksissa?
4. Oletteko havainnut huonoja puolia purkukeskustelutilaisuuksissa?
5. Pitäisikö mielestänne purkukeskustelutilaisuuksia kehittää jollain tavalla?
6. Onko purkukeskustelutilaisuuksien järjestämisessä mielestänne jotain kehitettävää?
7. Olette saanut työnantajan puolelta tarpeeksi tukea purkukeskustelutilaisuuksien järjestämisessä?

8. Onko työnantajan toiminnassa jotain kehitettävää purkukeskustelujen vetäjän näkökulmasta?

9. Onko mielessänne jokin muu menetelmä kuin purkukeskustelut, jonka kokisitte hyväksi kriittisten tilanteiden jälkihoidossa?

10. Lopuksi vapaan kerronnan osuus. Voitte halutessanne kertoa mieleenpainuneista purkukeskustelutilanteista, tai sellaisista tilanteista joissa niitä olisi kaivattu. Myös muustakin aiheeseen liittyvästä saa vapaasti kertoa.

KIITOS